GEMEENTE HARLINGEN

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Harlingen.

Nr. 679

5 januari

2016

Kanbepalingen en nadere uitwerking beloningshoofdstuk 3 CAR UWO 2016

Het college van burgemeester en wethouders van Harlingen:

gelet op de in het LOGA overeengekomen wijzigingen in de CAR/UWO;

HEEFT BESLOTEN:

tot het vaststellen van de *'kanbepalingen en nadere uitwerking beloningshoofdstuk 3 CAR UWO':*

1. Salarisverhoging

Aanvullend op artikel 3:4 van de CAR-UWO legt de gemeente Harlingen het volgende vast:

1. Het salaris van de ambtenaar die voldoende / goed / zeer goed functioneert (waarderingsniveau B / C / D / E, artikel 7 regeling personeelsbeoordeling), wordt binnen de voor hem geldende salarisschaal periodiek verhoogd tot het naast hogere bedrag. Een periodieke verhoging wordt toegekend per 1 januari;
2. De periodieke verhogingen worden toegekend aan de ambtenaar die het maximum van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, voor de eerste maal met ingang van 1 januari van het jaar volgend op het jaar waarin hij is aangesteld en nadien telkens na een jaar;
3. Een voorstel tot het achterwege laten van de jaarlijkse periodieke verhoging geschiedt, indien er sprake is van een minder dan normaal (waarderingsniveau B) functievervulling, hetgeen blijkt uit een schriftelijk gemotiveerde beoordeling, die de eindscore 'A' aangeeft.
4. Een voorstel tot benoeming in vaste dienst na een proeftijd dan wel bevordering naar de functieschaal geschiedt, indien er sprake is van tenminste een normaal / voldoende – goede functievervulling, hetgeen blijkt uit een schriftelijke gemotiveerde beoordeling, die tenminste de eindscore 'B / C' aangeeft.
5. Aan de ambtenaar die het maximum van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kan een extra salarisanciënniteit tot een in de salarisschaal genoemd bedrag worden toegekend op grond van goede of zeer goede vervulling van de betrekking (waarderingsniveau D / E, artikel 7:2 regeling personeelsbeoordeling).

2. Inpassing in hogere schaal

Aanvullend op artikel 3:6 van de CAR-UWO legt de gemeente Harlingen het volgende vast:

1. Wanneer de ambtenaar wordt bevorderd naar een salarisschaal met een hoger maximumsalaris wordt voor de ambtenaar, als bedoeld in artikel 3:1, derde lid onder b, van de CAR/UWO het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op het eerst hogere bedrag in die schaal, waardoor het verschil tussen het nieuwe en het oude salaris van de ambtenaar tenminste 75% bedraagt van het verschil tussen het oude salaris van de ambtenaar en het naast hogere bedrag in die oude schaal, dan wel het naast lagere bedrag in die oude schaal, als het salaris in de oude schaal al overeenkwam met het hoogste bedrag uit die schaal.

3. Inconvenienten toelage

Aanvullend op artikel 3:14 van de CAR-UWO legt de gemeente Harlingen het volgende vast:
lid 1 Toelage gladheidsbestrijding

1. Conform artikel 3:14 (en in aanvulling op artikel 3:13) beloningshoofdstuk in de CAR wordt aan de ambtenaar die zich ten behoeve van controle op de weg op eventuele gladheid dan wel de gladheidsbestrijding dan wel voor het verrichten van sneeuwruimings- of strooiwerkzaamheden gedurende het winterseizoen beschikbaar moet houden een toelage van 0,65 % van het bruto maximumsalaris van schaal 4 per aangewezen dag toegekend. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder winterseizoen de periode 15 oktober tot 15 maart verstaan.

lid 2 Vuilwerktoelage

1. De ambtenaar, die werkzaam is bij de onderdelen Tractie, Reiniging, Onderhoud en Groenvoorziening van de Afdeling Ruimtelijke Zaken ontvangt voor het verrichten van onaangenaam of gevaarlijk arbeid een maandelijkse toelage van € 19,05 (1-4-2015);
2. Niet voor de in het eerste lid genoemde toelage komen in aanmerking:
   a. leidinggevend en administratief personeel;
3. Dit betreft een geïndexeerde toelage aan de hand van de in de CAO gemeenten overeengekomen loonstijging.

lid 3 Calamiteitentelefoon en alarmopvolging
1. Aan de ambtenaar die ingeroosterd wordt in verband met de calamiteitentelefoon en alarmopvolging wordt een vergoeding van € 23,15 (1-4-2012) netto per week toegekend;
2. Dit betreft een geïndexeerde toelage aan de hand van de in de CAO gemeenten overeengekomen loonstijging.

4. Garantie toelage

Aanvullend op artikel 3:15 van de CAR-UWO legt de gemeente Harlingen het volgende vast:
Lid 1 Algemeen
1. In dit artikel wordt onder *oud* salaris verstaan de optelsom van:
   a) het salaris, als bedoeld in artikel 1.1, onder ii;
   b) de vakantie-uitkering;
   c) de eindejaarsuitkering;
   d) de functioneringstoelage;
   e) de waarnemingstoelage, en
   f) de in artikel 1.4 (bezoldigingsbestanddelen) genoemde toelagen, voor zover die aan de ambtenaar zijn toegekend, berekend over een periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan het begin van de tweede loopbaan. Indien verlofopname door de ambtenaar in deze 12 maanden heeft geleid tot een wijziging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging, werkt die wijziging door in de oude bezoldiging.

2. De ambtenaar die binnen de organisatie van de gemeente de tweede loopbaan begint, krijgt een garantietoelage ter hoogte van het negatieve verschil tussen het oude en het nieuwe salaris. Het oude salaris wordt niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.
3. Op de garantietoelage wordt een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee het nieuwe salaris en eventuele toelagen en vergoedingen, behorende bij de nieuwe functie, samen met de garantietoelage de oude bezoldiging overstijgt. De oude bezoldiging wordt niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.
4. De ambtenaar die als gevolg van de tweede loopbaan binnen de organisatie van de gemeente de toelagen en vergoedingen verliest, die behoorden bij de bezwarende functie, krijgt een aflopende afbouwtoelage ter hoogte van een percentage van het verschil tussen de oude toelagen en vergoedingen en eventuele toelagen en vergoedingen die bij de nieuwe functie behoren. De afbouwtoelage bedraagt:
   a) het eerste jaar 100%;
   b) het tweede jaar 75%;
   c) het derde jaar 50%;
   d) het vierde jaar 25%.

   De oude toelagen en vergoedingen worden niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.
5. Op de afbouwtoelage wordt een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee het nieuwe salaris en eventuele toelagen en vergoedingen, behorende bij de nieuwe functie, samen met de garantietoelage en de afbouwtoelage de oude bezoldiging overstijgt. De oude bezoldiging wordt niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.
6. De ambtenaar die een tweede loopbaan begint buiten de organisatie van de gemeente ontvangt een afkoopbedrag ter hoogte van 175% van het verschil tussen de oude bezoldiging en het nieuwe jaarsalaris, inclusief eventuele toelagen en vergoedingen. Het nieuwe jaarsalaris, inclusief eventuele toelagen en vergoedingen, wordt berekend naar het bedrag dat voor de ambtenaar bij indiensttreding bij de nieuwe werkgever is vastgesteld.

Lid 2 Verrichten van nachtdiensten door 55plus-ers
1. Medewerkers van 55 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van nachtdiensten. Onder nachtdiensten wordt verstaan een dienst waarvan de uren vallen tussen 22:00 en 06:00 uur, met uitzondering van de diensten die volgens de werktijdenregeling maximaal 2 uur na 22:00 uur eindigen;
2. Indien de medewerker dit wenst, kan de onregelmatige dienst worden afgebouwd. De bijbehorende toelage wordt in drie jaar afgebouwd naar respectievelijk 75, 50 en 25% van het oorspronkelijke bedrag;
3. De berekeningsbasis voor de afbouwtoelage wordt als volgt vastgesteld: ten eerste wordt het bedrag bepaald dat een belanghebbende in het afgelopen jaar gemiddeld heeft gekregen voor het werken in onregelmatige dienst, inclusief de nachtdienst. Daarvan wordt afgetrokken het bedrag dat ontvangen wordt voor onregelmatige dienst zonder nachtdienst. Op deze berekeningsbasis

wordt het percentage van 75, 50 en 25% toegepast. Voor personen die de toelage langer dan 10 jaar hebben gehad, is de afbouwtoelage blijvend gelijk aan de berekeningsbasis;

4. Wanneer een belanghebbende na het op hem van toepassing verklaren van dit artikel toch nog incidenteel nachtdiensten verricht, wordt de vergoeding daarvoor verrekend met de compensatie die hij ontvangt.

5. Beloning (toelage) uitstekend functioneren

Aanvullend op artikel 3:20 van de CAR-UWO legt de gemeente Harlingen het volgende vast:

1. Indien een ambtenaar een uitstekende individuele prestatie heeft geleverd, kan aan hem een gratificatie worden toegekend;
2. De hoogte van de gratificatie bedraagt maximaal € 1.500,-- bruto, dan wel een te verrekenen bruto uit te betalen bedrag gedurende 12 maanden, te beginnen met de eerste van de volgend op de maand waarin de beoordeling is vastgesteld. Bij deeltijd betrekkingen wordt naar rato uitbetaald.
3. Aan een groep ambtenaren die een uitstekende collectieve prestatie hebben geleverd, kan een groepsgratificatie worden toegekend.
4. De hoogte van de gratificatie bedraagt maximaal (per persoon) € 1.500,-- bruto, dan wel een te verrekenen bruto uit te betalen bedrag gedurende 12 maanden, te beginnen met de eerste van de volgend op de maand waarin de beoordeling is vastgesteld. Bij deeltijd betrekkingen wordt naar rato uitbetaald.

6. Reiskosten woon – werk

Aanvullend op artikel 3:22 van de CAR-UWO legt de gemeente Harlingen het volgende vast:

1. Voor de gemeentesecretaris geldt een woonplicht in de gemeente Harlingen.
2. Reiskosten woon-werkverkeer worden vergoed gedurende de tijd dat men in tijdelijke dienst is aangesteld, tot aan het moment van aanstelling in vaste dienst, maar in ieder geval gedurende minimaal 6 maanden. Voor ambtenaren die aangesteld worden in vaste dienst geldt een termijn van reiskostenvergoeding van maximaal 6 maanden.
3. Op de ambtenaren die zich gaan verplicht vestigen in het woongebied van de gemeente, is de verplaatsingskostenregeling van toepassing.

7. Koffie/thee vergoeding

1. Uitvoerende medewerkers werkzaam bij de onderdelen Reiniging, Tractie en Onderhoud en Groenvoorziening ontvangen een maandelijkse vergoeding van € 6,66 (1-1-2016) als koffie- en thee vergoeding
2. Dit betreft een geïndexeerde toelage aan de hand van de in de cao gemeenten overeengekomen loonstijging.

8. Overgangsrecht en toelichting

1. Garantietoelagen en afbouwtoelagen die uiterlijk op 31 december 2015 zijn ingegaan worden gecontinueerd onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend.
   1a Bestaande garantietoelage en afbouwtoelagen
   Hiermee hebben LOGA-partijen bedoeld dat toelagen – ongeacht de benaming – die naast het salaris structureel onderdeel uitmaken van het vaste inkomen van de betreffende ambtenaar en van oorsprong bedoeld zijn om een terugval in salaris of emolumenten en toelagen – niet zijnde onkostenvergoedingen – op te vangen, niet vervallen bij invoering van het nieuwe hoofdstuk 3. De toelage is met andere woorden onderdeel van het salaris en mag daarom niet worden meegenomen in de toelage overgangsrecht H3 (hierna: TOR) zoals geregeld in dit overgangsrecht. Deze toelagen wordt gecontinueerd na invoering van hoofdstuk 3 per 1 januari 2016 en vinden vanaf dat moment hun grondslag in artikel 3:15. 'Onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend' geeft aan dat de afspraken die golden bij toekenning (indexatie, duur, afbouw) ook na 1 januari 2016 van toepassing blijven.
   1b. Tijdelijke toelage met schriftelijke overeengekomen einddatum Een tijdelijke toelage die niet langer kan worden gebaseerd op een rechtsgrond omdat hij niet voorkomt in hoofdstuk 3 of een toelage met een hogere grondslag en die niet te kwalificeren is als de garantietoelage zoals in punt 1a bedoeld, maar die zich ook niet leent om te worden opgenomen in de TOR, kan eveneens worden voortgezet volgens de condities zoals die golden op het moment dat de toelage werd vastgesteld. Voorwaarde is dat de toelage tijdelijk is en dat de einddatum of gebeurtenis tijdens welke de tijdelijke toelage wordt betaald schriftelijk is vastgelegd in een besluit.
   Een voorbeeld hiervan is een lager leidinggevende toelage zoals sommige gemeenten die kennen: in afwachting van een verwachte stap in de carrière wordt aan een medewerker die kan doorgroeien naar een managementfunctie een toelage gegeven voor maximaal 4 jaar. Deze toelage kent hoofdstuk 3 niet. Opname in de TOR zou er toe leiden dat deze evident als tijdelijk bedoelde toe-

lage eeuwig in een TOR wordt vervat. Dus tijdelijke toelagen met een schriftelijk vastgelegde einddatum lopen gewoon door conform de afspraken en tot de vastgelegde einddatum.

2. Het brandweerpersoneel bij de veiligheidsregio's wordt uitgezonderd van het nieuwe beloningshoofdstuk met uitzondering van het IKB, tenzij in het overleg van de Brandweerkamer met de vakbonden anders wordt besloten.
3. Lokale financiële arbeidsvoorwaarden die op al het personeel binnen een gemeente worden toegepast op 31 december 2015 en die zijn opgenomen in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling, vervallen voor het personeel dat vanaf 1 januari 2016 in dienst komt. Voor het zittende personeel wordt deze omgezet in een vast bedrag: de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 1.
Lokale arbeidsvoorwaarden vervallen voor zover ze niet terugkeren in hoofdstuk 3, conform de formulering in hoofdstuk 3.
4. Voor alle overige financiële arbeidsvoorwaarden (bruto = bruto / netto = netto) die in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling zijn opgenomen (en dus bij de invoering van hoofdstuk 3 nog bestaan) en die per 1 januari 2016 vervallen of dan in hoogte wijzigen, wordt op basis van het refertejaar 2014 (roosters, overwerk, en alle andere relevante factoren) voor elke medewerker die het betreft bepaald:
   a. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de bij overgang geldende regels voor toelagen/vergoedingen
   b. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de nieuwe systematiek.

Het verschil vormt de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 2.
In de onderdelen 3 en 4 is een berekeningsmethode vastgelegd die recht doet aan het uitgangspunt dat het nieuwe hoofdstuk 3 geen bezuinigingsmaatregel is. Medewerkers worden gecompenseerd voor een eventuele teruggang in beloning. Behoudens de garantie bedoeld in artikel 1 van het overgangsrecht en de tijdelijke toelagen met een schriftelijk overeengekomen einddatum is daarom afgesproken om medewerkers die al in dienst waren voor 1 januari 2016 te compenseren met een TOR.
De TOR is in 2 delen geknipt, maar het gaat niet om twee verschillende soorten toelagen. De TOR 1 en de TOR 2 zijn feitelijk twee stappen die men in de tijd achter elkaar zet om te bepalen wat de TOR voor de medewerker is. De TOR 1 is een vast beloningselement dat iedereen in een gemeente ontvangt, bijvoorbeeld een extra eindejaarsuitkering of een PGB. De TOR 2 is lastiger te bepalen, omdat deze voor iedereen verschillend zal zijn. Niet iedereen ontvangt elke toelage of toeslag of vergoeding die in de lokale bezoldigingsverordening is opgenomen. En niet iedereen werkt in eenzelfde dienst of rooster. Om de TOR 2 te kunnen bepalen is afgesproken 2014 als refertejaar te gebruiken. De reden daarvoor is dat 2014 een recent afgesloten jaar is. Voor een heel jaar is duidelijk wat aan onregelmatige diensten, beschikbaarheidsdiensten en overwerk is gedeclareerd/ontvangen op basis van de in 2014 geldende (lokale) regels.
De in 2014 gewerkte roosters worden fictief gekoppeld aan de toeslagen van het nieuwe hoofdstuk 3. Vervolgens wordt het eindbedrag vergeleken met het bedrag dat aan toeslagen is betaald in 2014. Is er een negatief verschil, dan wordt daarmee de TOR 2 gevuld.

Geen roosters
Als de werkgever over 2014 geen rooster of werkpatroon kan reproduceren heeft de berekening aan de hand van een refertejaar geen zin. Daarom is in het LOGA afgesproken dat ook een andere rekenwijze kan worden toegepast die wordt gebaseerd op het werkpatroon/roosters voor 2016, uitgaande van het gegeven dat de roosters en werkpatronen niet wijzigen door invoering van hoofdstuk 3. Op basis van het rooster 2016 wordt voor bepaling van de TOR dit rooster berekend met de toelagepercentages uit 2014 en die in 2016. Het verschil bepaalt de hoogte van de TOR. Het gaat hierbij om ingeroosterd werk, hetzij beloond met de ORT hetzij met een overwerktoelage als de gemeente daarvoor kiest hetzij om ingeroosterde beschikbaarheidsdiensten.

Overwerk *Het LOGA heeft ook afgesproken dat gemeenten die bezig zijn om het overwerk terug te dringen, doordat bijvoorbeeld de nieuwe werktijdregeling wordt geïmplementeerd, de oude percentages van de oude regeling kunnen worden toegepast voor medewerkers die in dienst zijn op 31 december 2015. Voor nieuwe medewerkers gelden de percentages uit hoofdstuk 3. Als het slechts om een hele kleine groep medewerkers gaat die bovendien zeer weinig overwerkt, kan dit alternatief passend zijn. Weliswaar bestaan er dan twee systemen van overwerkpercentages naast elkaar, maar voorkomen wordt dat door opname van het oude overwerkpatroon, (zoals dat gold in refertejaar 2014), een TOR 2 ontstaat die niet nodig is. 5. Als 2014 geen representatief jaar is door langdurige ziekte (langer dan 2 maanden), langdurig onbetaald verlof, extreem veel overwerk of andere redenen wordt in onderling overleg een ander representatief refertetijdvak vastgesteld.*
Deze bepaling geeft ruimte om tot een andere referteperiode te komen als de bovengenoemde berekening tot een niet representatief beeld leidt.

Als medewerkers bijvoorbeeld in 2014 extreem veel hebben overgewerkt, dan wordt de TOR in verhouding te hoog. Een uitzondering die alleen in een bepaalde periode gold, wordt dan met andere woorden de norm. Dat is niet de bedoeling van het overgangsrecht.
De term 'ander representatief refertetijdvak' mag ruimer worden geïnterpreteerd dan strikt als kalendertijdvak. Het gaat erom een geschikte berekeningswijze vast te stellen mits die recht doet aan het uitgangspunt dat medewerkers er door invoering van hoofdstuk 3 niet op achteruitgaan.
Met 'onderling overleg' wordt gedoeld op individueel overleg met de medewerker en in bijzondere gevallen op overleg in het GO. Dat laatste is het geval als het om patronen gaat en een groep van medewerkers in gelijke omstandigheden is betrokken. Datzelfde geldt als door bijvoorbeeld een reorganisatie of gewijzigde werktijdenregelingen het onmogelijk is om de roosters van 2014 te reproduceren.

5. Deel 1 en deel 2 worden bij elkaar opgeteld. Dit is de toelage overgangsrecht H3. Dit bedrag stijgt niet mee met de loonontwikkelingen.
De TOR 1 en de TOR 2 worden opgeteld. Als de TOR 1 leidt tot een positief verschil van Euro 300 per jaar, maar de TOR 2 –omdat bijvoorbeeld de toeslagen ORT van het nieuwe hoofdstuk 3 hoger zijn dan de vigerende lokale toeslagen- tot een negatief verschil van € 200 dan is de TOR: Euro 300 plus (-Euro 200) = Euro 100-. De TOR is een nominaal bedrag. De TOR telt mee in de pensioengrondslag maar is geen salaristoelage en geen grondslag voor eindejaarsuitkering, vakantietoelage of levensloopbijdrage.
6. Er zijn geen anticumulatiebepalingen.
Met deze afspraak wordt gedoeld op de situatie waardoor het inkomen van de medewerker na invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 stijgt, bijvoorbeeld door promotie of een nieuw rooster met een hogere ORT. De inkomensstijging wordt niet verrekend met de TOR van de medewerker.
7. Deze toelage overgangsrecht H3 is een vast jaarbedrag dat een keer per jaar wordt uitbetaald in de maand december.
De hoofdregel is dat de TOR eenmaal per jaar in de maand december wordt uitbetaald. Voorstelbaar is dat niet een gewenste situatie is, bijvoorbeeld omdat de TOR een hoog bedrag is, en een maandelijkse uitbetaling, of een uitbetaling per kwartaal, beter past. Daarom is (zie hieronder punt 13) afgesproken dat lokaal andere afspraken kunnen worden gemaakt. Het LOGA heeft niet bepaald met wie deze afspraken worden gemaakt. Uitgangspunt is echter dat als het om groepen medewerkers gaat het GO gesprekspartner is. Betreft het een enkeling of een kleine groep dan kunnen deze afspraken ook individueel worden gemaakt.
8. De toelage overgangsrecht H3 moet minimaal 120 euro op jaarbasis zijn. Indien deze toelage lager is, wordt deze afgekocht met een eenmalig bedrag ter waarde van 5 jaar.
Het bedrag van Euro 120 geldt bij een fulltime dienstverband. Bij deeltijd wordt het bedrag naar rato verlaagd.
9. Als een dienstverband in de loop van een kalenderjaar eindigt, dan wordt de toelage overgangsrecht H3 naar rato uitgekeerd.
10. Als een dienstverband in omvang verkleind wordt, dan daalt de toelage overgangsrecht H3 naar rato.
Als de aanstelling in uren wordt teruggebracht, daalt de TOR naar rato. De TOR daalt niet als men ouderschapsverlof geniet of ziek is.
11. Vergroten van de aanstellingsomvang ná 31-12-2015 heeft geen effect.
De TOR volgt de duur en de omvang van de aanstelling in principe naar rato, behalve ingeval van vergroting van de aanstelling. Dan geldt de TOR niet wordt verhoogd.
12. Lokaal mogen aanvullende afspraken over afkoop, uitruil of betaling in termijnen gemaakt worden.
Zie punt 8.
13. Er is apart overgangsrecht voor personeel van gemeenten die op 31 december 2015 een lokale regeling hebben met bepalingen over de ambtsjubileumgratificatie die positief afwijken van het nieuwe artikel 3:19. Medewerkers die binnen vijf jaar van verval van de lokale regeling (dus uiterlijk 31 december 2020) recht zouden hebben op een ambtsjubileumgratificatie als de lokale regeling niet was vervallen, krijgen de ambtsjubileumgratificatie op basis van de lokale regeling die op 31 december 2015 verviel. Het gaat hierbij om de datum van het ambtsjubileum en de hoogte van de ambtsjubileumgratificatie. De gemeente legt dit recht vast bij de overgang naar het nieuwe hoofdstuk 3. *De ambtsjubileumgratificatie kent een eigen overgangsbepaling.*
Het betreft de afspraak dat medewerkers die uiterlijk op 31 december 2020 recht hebben op een ambtsjubileumgratificatie op grond van de oude regeling van de gemeente, deze ambtsjubileumgratificatie ontvangen conform die oude regeling. Dat betekent ook dat de in die regeling vastgestelde criteria gelden voor de bepaling of het relevante aantal jaren is behaald. De gemeente moet dit recht vastleggen. Hoe de gemeente dit doet is niet bepaald. Betreft het een kleine groep, dan kan het op individueel niveau. Makkelijker is op in een voetnoot bij het betreffende artikel in hoofdstuk 3 de oude regeling op te nemen.

Lokale afspraken m.b.t. TOR

1. De TOR zal maandelijks worden uitbetaald;

2. Indien een medewerker er zelf voor kiest te stoppen met een taak waar een TOR aan gekoppeld is dan vervalt de TOR per datum vervallen taak;
3. Indien de organisatie ervoor kiest een medewerker niet langer een taak te laten verrichten waar een TOR aan gekoppeld is dan geldt per datum vervallen taak een periode van afbouw van drie jaar (1e jaar 75%, 2e jaar 50% en 3e jaar 25%).

Citeertitel en inwerkingtreding

1. Deze regeling wordt aangehaald als *'Kanbepalingen en nadere uitwerking beloningshoofdstuk 3 van de CAR UWO 2016'*.
2. Bekendmaking van de regeling vindt plaats in het elektronische gemeenteblad en op intranet.
3. De regeling treedt in werking op 1 januari 2016.

Aldus vastgesteld in de vergadering van burgemeester en wethouders van de gemeente Harlingen.

Harlingen, 2015

Burgemeester en wethouders voornoemd,
W. R. Sluiter
burgemeester

J.S.W. Ozenga
gemeentesecretaris